

BAB IV

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan dan pembahasan di muka maka dapat disimpulkan tentang tingkat kepuasan ASN pada Disnakertrans DIY berdasarkan perhitungan dari lima unsur kepuasan kerja, yaitu gaji, pekerjaan, promosi, atasan dan rekan kerja. Kelima unsur ini diklasifikasikan ke dalam dua kategori, yaitu puas dan tidak puas. unsur mana saja yang tergolong pada kedua kategori itu dapat disampaikan berikut ini.

- a. Kategori puas: unsur Gaji sebesar 0,636, Atasan sebesar 0,632 dan Promosi sebesar 0,628.
- b. Kategori tidak puas: unsur Pekerjaan sebesar 0,528, dan Rekan Kerja sebesar 0,624.

Berdasarkan temuan itu, maka secara keseluruhan kepuasan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY ternyata memiliki skor rata-rata nilai tertimbang sebesar 60,96, sehingga masuk ke dalam kategori **tidak puas**. Ketidakpuasan ASN ini terutama ditentukan oleh unsur pekerjaan dengan skor 0,528 Dengan demikian, kepuasan ASN dapat dicapai bila unsur yang kurang baik, yaitu pekerjaan perlu diperbaiki dengan Langkah konkret sebagaimana pernyataan atau pernyataan yang penulis rumuskan pada bagian temuan di muka. Hal itu perlu dikombinasikan dengan tetap menjaga unsur yang sudah baik jangan sampai menurun kualitasnya. Sedangkan unsur dengan nilai “ambang” atau berada pada kisaran antara puas dan tidak puas perlu didorong agar kian membaik kepuasanannya.

Berdasarkan pembahasan, penulis menyimpulkan bahwa temuan penulis memiliki kesamaan dari aspek pekerjaan, rekan kerja dan Gaji dengan penelitian sebelumnya. Perbedaannya adalah bahwa penelitian yang dilakukan oleh Anton Budi Santoso dan Novi Susanti menunjukkan hasil penelitian yang secara keseluruhan tidak memuaskan. Sementara hasil penelitian yang dilakukan oleh Desman Arianto secara keseluruhan kepuasan kerja masuk dalam kategori Puas. Hal lain yang dikaukan oleh penunis yang meneliti tentang Tingkat Kepuasan

Pegawai ASN yang dihitung berdasarkan nilai rata-rata tertimbang dari setiap aspek kepuasan kerja. Sedangkan terhadap teori yang penulis gunakan pada riset survei ini, penulis menyimpulkan bahwa teori tersebut, beserta kelima unsur pada variabel tingkat kepuasan, ternyata tidak sesuai dengan aspek pekerjaan dan rekan kerja berdasarkan hasil penelitian penulis.

B. Saran

1. Kepada pihak manajemen Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY bila ditemukan adanya faktor yang mempengaruhi kurangnya kepuasan kerja pegawai ASN terutama aspek pekerjaan dan rekan kerja sebaiknya instansi perlu mempertimbangkan lagi terkait pembagian pekerjaan yang benar-benar sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu sehingga pegawai itu sendiri merasa nyaman dengan pekerjaannya. Terkait dengan aspek rekan kerja pihak manajemen juga harus mengadakan kegiatan diluar pekerjaan seperti mengadakan senam setiap hari sabtu atau Olahraga bersama dan merencanakan liburan bersama pekerja atau pegawai agar interaksi sesama rekan kerja terjalin dengan baik.
2. Terkait dengan aspek kepuasan Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki nilai atau kategori Puas seperti, aspek Gaji, Atasan, dan Promosi, sebaiknya lebih tingkatkan lagi agar dapat mencapai kepuasan yang lebih dari maksimal atau mencapai kategori Sangat Puas.
3. Kepada peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian lanjutan mengenai tingkat kepuasan pegawai ASN Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY dengan menambahkan beberapa aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Datar Pustaka

1. Anton Budi Santoso, (2013). *“Analisis Kepuasan Kerja Pegawai PT Bank “X” Bandung”* Universitas Widyatama,
2. Desman Arianto Sitinjak (2017). *“Analisis Faktor-Faktor yang Menentukan Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan Kopi, PT Golden Kirrin Internasional, Kabupaten Bandung)”* Universitas Udayana.
3. Gilmer. 1996. Manajemen sumber Daya Manusia. Edisi pertama. Jakarta Kencana Prenada Media Grup
4. Hasibuan, Malayu Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
5. Maslow, A.H. 1943. *“A Theory of Human Motivation”* *Psychological Review*, 50(4), 370-96.
6. Novi Susanti, Dwi Septi Haryani (2020). *“Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Tomo Japanese, Reastaurant Tanjungpinang”* STIE Pembangunan Tanjungpinang.
7. Priansa, D. J. (2011). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
8. Robbin, Stephen P. 2007. Perilaku Organisasi, Edisi Ke-10, Cet 11. PT Indeks.
9. Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta
10. T.Hani Handoko, 2000, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Perusahaan, BPFE, Yogyakarta



LAMPIRAN

A. Pertanyaan Penelitian

Daftar Pertanyaan

Nama :

Usia tahun

Jenis Kelamin :

Pendidikan Terakhir :

Petunjuk Pengisian

Berikan tanda silang (X) pada pilihan yang sesuai dengan keadaan diri Bapak/ibu pada pertanyaan yang berikut. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang dianggap paling benar.

Keterangan respon :

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

a. Kepuasan kerja dari pembayaran Gaji/upah

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada saya				
2	Gaji saya sesuai dengan tingkat keterampilan yang				

	saya miliki				
3	Gaji yang diberikan sudah adil bagi saya				
4	Gaji yang diberikan kepada saya sesuai dengan standar upah instansi				
5	Selama saya bekerja di perusahaan atau instansi ini saya merasa sudah menerima tunjangan sesuai dengan standar pemberian upah				

b. Kepuasan Kerja Dari Pekerjaan

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya merasa pekerjaan yang beragam membuat pekerjaan semakin menyenangkan				
2	Saya merasa tidak terbebani dengan pekerjaan yang diberikan karena sesuai dengan kemampuan yang saya miliki				
3	Saya memperoleh kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan.				
4	Saya merasa bahwa pekerjaan yang diberikan merupakan suatu kegiatan yang berarti				
5	Pekerjaan yang dibebankan kepada saya memberi saya peluang untuk mengambil keputusan sendiri				

c. Kepuasan kerja dari Promosi

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Proses kenaikan jabatan diperusahaan terbuka bagi siapa saja yang berpotensi tanpa diskriminasi.				
2	Pegawai yang kinerjanya baik akan mendapatkan promosi kenaikan pangkat/jabatan.				

3	Setiap karyawan atau pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk peningatan karir/jabatan				
4	Senioritas bukan menjadi prioritas dalam kebijakan adanya promosi jabatan dalam perusahaan atau instansi ini				
5	Saya merasa kerja harus menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan/kenaikan pangkat				

d. Kepuasan kerja dari Atasan

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Pimpinan selalu mengawasi pekerjaan yang saya laksanakan				
2	Karyawan atau pegawai akan bekerja lebih giat apabila sedang diawasi oleh pimpinan				
3	Pimpinan saya konsisten dalam menerapkan aturan bagi saya dan pegawai lainnya				
4	Pengawasan yang dilaksanakan sesuai pada standar peraturan yang berlaku				
5	Pengawasan harus dilakukan secara fleksibel (tidak terlalu ketat) oleh atasan.				

e. Kepuasan Dari Rekan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Kebutuhan sosial saya untuk berinteraksi dengan rekan kerja dilokasi kerja terpenuhi				
2	Saya memiliki rekan kerja yang kooperatif (memiliki sifat kerja sama dan bersedia membantu)				
3	Rekan kerja saya selalu memberi nasehat, dukungan dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan				

4	Puas karena rekan kerja saya memiliki motivasi motivasi atau semangat kerja yang tinggi				
5	Rekan kerja bertanggung jawab terhadap pekerjaan				

Sumber : Novi Susanti, Dwi Septi Haryani (2020)

B. Olahan data kuesioner



respon- den	na- ma	jesnis ke- lamin	usi a	pendidi- kan	golon- gan	pangkat	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
1		P	40	S1	III	Penata Tingkat Satu	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
2		L	53	S1	IV	Pembina	4	3	3	4	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	1	4	3	3	4
3		P	57	S1	IV	Pembina Muda	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3
4		L	35	S1	III	Penata	3	3	2	3	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
5		P	42	S1	III	Penata	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
6		P	27	S1	III	Penata Muda	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4
7		L	37	S1	III	Penata Muda Tingkat Satu	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3
8		L	48	S1	IV	Pembina	3	3	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4
9		L	34	S2	III	Penata	3	4	4	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3
10		p	51	SMU	III	Penata	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3
11		p	53	S1	IV	Pembina	3	3	4	4	4	1	2	1	2	1	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	2	3	3	4	3
12		P	30	S1	III	Penata Muda Tingkat Satu	2	3	3	3	3	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13		p	54	SMU	III	Penata	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
14		L	33	S1	III	Penata Muda Tingkat Satu	4	3	3	4	3	1	2	1	2	2	2	2	3	3	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4
15		L	47	S1	III	Penata Tingkat Satu	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4
16		L	56	SMU	III	Penata Muda	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2

63		L	49	S1	IV	Pembina	1	4	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2
64		P	46	S1	III	Pembina Tingkat Satu	3	3	3	3	4	1	2	1	1	2	3	3	4	4	3	2	3	2	3
65		L	44	S1	III	Penata Tingkat Satu	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2
66		L	51	SMU	II	Pengatur Tingkat Satu	4	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	4	3	4	3	3	3	3	3
67		P	54	SMU	II	Pengatur Tingkat Satu	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3
68		P	41	S1	III	Penata tingkat Satu	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
69		P	40	SMU	II	Pengatur Tingkat Satu	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4
70		P	59	SMU	III	penata Muda	3	4	3	4	3	2	3	2	2	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3
71		L	38	S1	III	Penata Tingkat Satu	3	4	3	3	3	2	1	1	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3
72		L	37	S1	III	Penata Muda Tingkat Satu	3	4	3	4	3	1	2	2	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3
73		P	47	S1	III	Penata Muda Tingkat Satu	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3
74		L	32	S1	III	Penata Tingkat Satu	3	4	3	4	3	2	2	1	2	3	2	4	1	3	3	3	3	2	3
75		L	28	S1	III	penata Muda	3	4	3	3	3	1	1	1	1	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3
76		P	36	S1	III	Penata Tingkat	3	3	4	4	4	1	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3

Unsur kepuasan kerja

UNSUB 1	UNSUB2	UNSUB 3	UNSUB 4	UNSUB 5	
2,79	2,44	3,14	3,09	3,39	
3,44	2,68	3,10	2,89	3,21	
3,03	2,53	3,21	3,41	3,16	
3,49	2,71	3,29	3,50	2,84	
3,16	2,84	2,95	2,91	2,99	
15,90	13,19	15,69	15,80	15,59	
3,18	2,64	3,14	3,16	3,12	
0,636	0,528	0,628	0,632	0,624	3,0475 60,95

Unsur	Nilai rata - rata unsur	Nilai rata - rata tertimbang
Gaji	3,18	0,636
Pekerjaan	2,64	0,528
Promosi	3,14	0,628
Atasan	3,16	0,632
Rekan kerja	3,12	0,624
JUMLAH		3,048

Gaji yang diterima sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat tidak setuju	4	5,0	5,0	5,0
Tidak setuju	6	7,5	7,5	12,5
Valid Setuju	63	78,8	78,8	91,3
Sangat setuju	7	8,8	8,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Gaji sesuai dengan tingkat keterampilan dimiliki

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	5	6,3	6,3	6,3
setuju	35	43,8	43,8	50,0
sangat setuju	40	50,0	50,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Gaji yang diberikan sudah adil bagi karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	7	8,8	8,8	8,8
setuju	64	80,0	80,0	88,8
sangat setuju	9	11,3	11,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Gaji yang diberikan kepada sesuai dengan standar upah instansi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid setuju	41	51,3	51,3	51,3
sangat setuju	39	48,8	48,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Selama bekerja di perusahaan atau instansi ini merasa sudah menerima tunjangan sesuai dengan standar pemberian upah

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	7	8,8	8,8	8,8
setuju	53	66,3	66,3	75,0
sangat setuju	20	25,0	25,0	100,0

Total	80	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Pekerjaan yang beragam membuat pekerjaan semakin menyenangkan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat tidak setuju	13	16,3	16,3	16,3
tidak setuju	30	37,5	37,5	53,8
Valid setuju	26	32,5	32,5	86,3
sangat setuju	11	13,8	13,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Tidak terbebani dengan pekerjaan yang diberikan karena sesuai dengan kemampuan yang dimiliki

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat tidak setuju	6	7,5	7,5	7,5
tidak setuju	25	31,3	31,3	38,8
Valid setuju	38	47,5	47,5	86,3
sangat setuju	11	13,8	13,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Memperoleh kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat tidak setuju	11	13,8	13,8	13,8
tidak setuju	26	32,5	32,5	46,3
Valid setuju	33	41,3	41,3	87,5
sangat setuju	10	12,5	12,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Pekerjaan yang diberikan merupakan suatu kegiatan yang berarti

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat tidak setuju	5	6,3	6,3	6,3
tidak setuju	26	32,5	32,5	38,8
Valid setuju	36	45,0	45,0	83,8
sangat setuju	13	16,3	16,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Pekerjaan yang dibebankan memberi peluang untuk mengambil keputusan sendiri

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat tidak setuju	2	2,5	2,5	2,5
tidak setuju	21	26,3	26,3	28,8
Valid setuju	45	56,3	56,3	85,0
sangat setuju	12	15,0	15,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Proses kenaikan jabatan diperusahaan terbuka bagi siapa saja yang berpotensi tanpa diskriminasi.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat tidak setuju	1	1,3	1,3	1,3
tidak setuju	12	15,0	15,0	16,3
Valid setuju	42	52,5	52,5	68,8
sangat setuju	25	31,3	31,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Pegawai yang kinerjanya baik akan mendapatkan promosi kenaikan pangkat/jabatan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat tidak setuju	1	1,3	1,3	1,3
Valid tidak setuju	16	20,0	20,0	21,3

setuju	37	46,3	46,3	67,5
sangat setuju	26	32,5	32,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

**Setiap karyawan atau pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk
peningkatan karir/jabatan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	12	15,0	15,0	15,0
setuju	39	48,8	48,8	63,8
sangat setuju	29	36,3	36,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

**Senioritas bukan menjadi prioritas dalam kebijakan adanya promosi jabatan
dalam perusahaan atau instansi ini**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	11	13,8	13,8	13,8
setuju	35	43,8	43,8	57,5
sangat setuju	34	42,5	42,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Kerja harus menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan/kenaikan pangkat

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat tidak setuju	1	1,3	1,3	1,3
tidak setuju	13	16,3	16,3	17,5
Valid setuju	55	68,8	68,8	86,3
sangat setuju	11	13,8	13,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Pimpinan selalu mengawasi pekerjaan yang terlaksana

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	6	7,5	7,5	7,5
setuju	61	76,3	76,3	83,8
sangat setuju	13	16,3	16,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Karyawan atau pegawai akan bekerja lebih giat apabila sedang diawasi oleh pimpinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	25	31,3	31,3	31,3
setuju	55	68,8	68,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Pimpinan konsisten dalam menerapkan aturan bagi para pegawai lainnya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid setuju	47	58,8	58,8	58,8
sangat setuju	33	41,3	41,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Pengawasan yang dilaksanakan sesuai pada standar peraturan yang berlaku

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid setuju	40	50,0	50,0	50,0
sangat setuju	40	50,0	50,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Pengawasan harus dilakukan secara fleksibel (tidak terlalu ketat) oleh atasan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat tidak setuju	7	8,8	8,8	8,8
tidak setuju	13	16,3	16,3	25,0
Valid setuju	53	66,3	66,3	91,3
sangat setuju	7	8,8	8,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Kebutuhan sosial untuk berinteraksi dengan rekan kerja dilokasi kerja terpenuhi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	3	3,8	3,8	3,8
Valid setuju	43	53,8	53,8	57,5
sangat setuju	34	42,5	42,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Saya memiliki rekan kerja yang kooperatif (memiliki sifat kerja sama dan bersedia membantu)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat tidak setuju	1	1,3	1,3	1,3
tidak setuju	10	12,5	12,5	13,8
Valid setuju	40	50,0	50,0	63,8
sangat setuju	29	36,3	36,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Rekan kerja selalu memberi nasehat, dukungan dan membantu apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	7	8,8	8,8	8,8
Valid setuju	53	66,3	66,3	75,0
sangat setuju	20	25,0	25,0	100,0

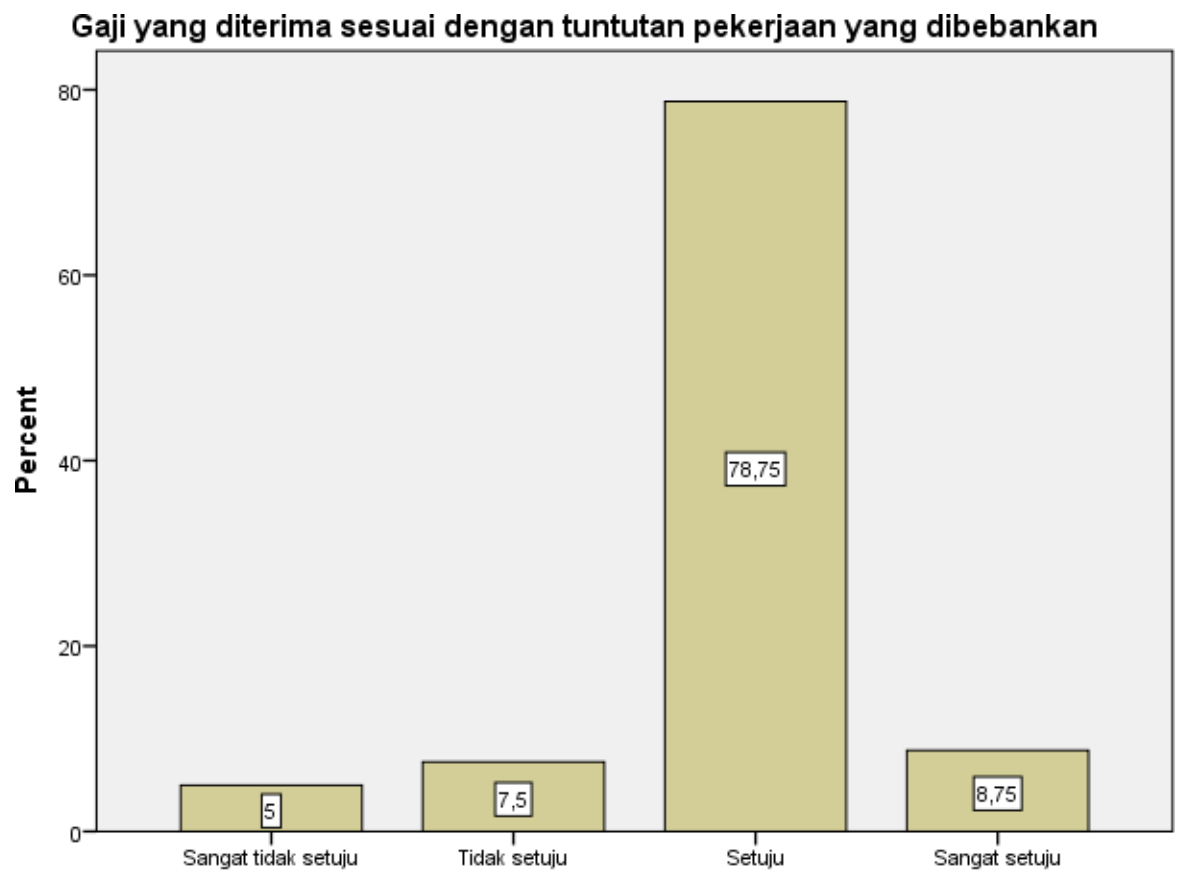
Total	80	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Puas karena rekan kerja saya memiliki motivasi / semangat kerja yang tinggi

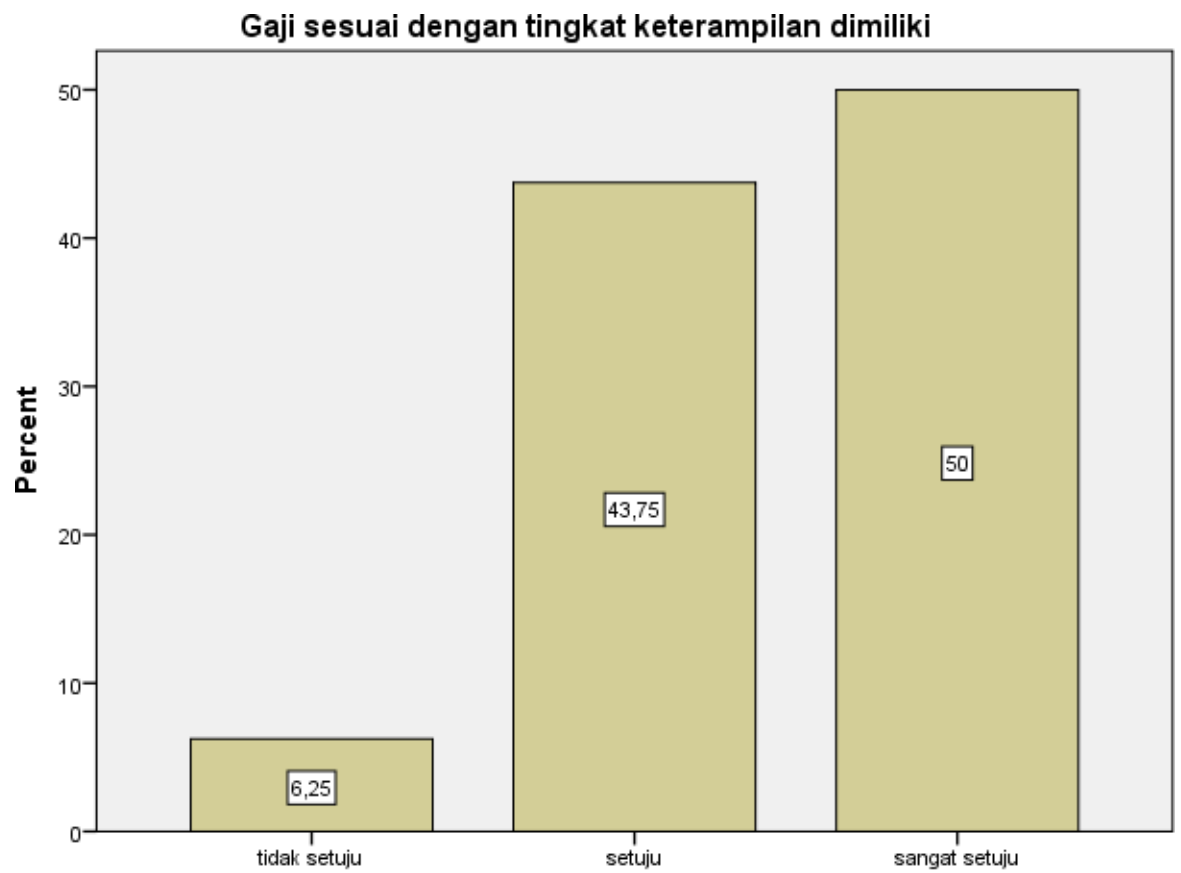
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	29	36,3	36,3	36,3
setuju	35	43,8	43,8	80,0
sangat setuju	16	20,0	20,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Rekan kerja bertanggungjawab terhadap pekerjaannya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	1,3	1,3	1,3
tidak setuju	21	26,3	26,3	27,5
setuju	36	45,0	45,0	72,5
sangat setuju	22	27,5	27,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	



Gaji yang diterima sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan



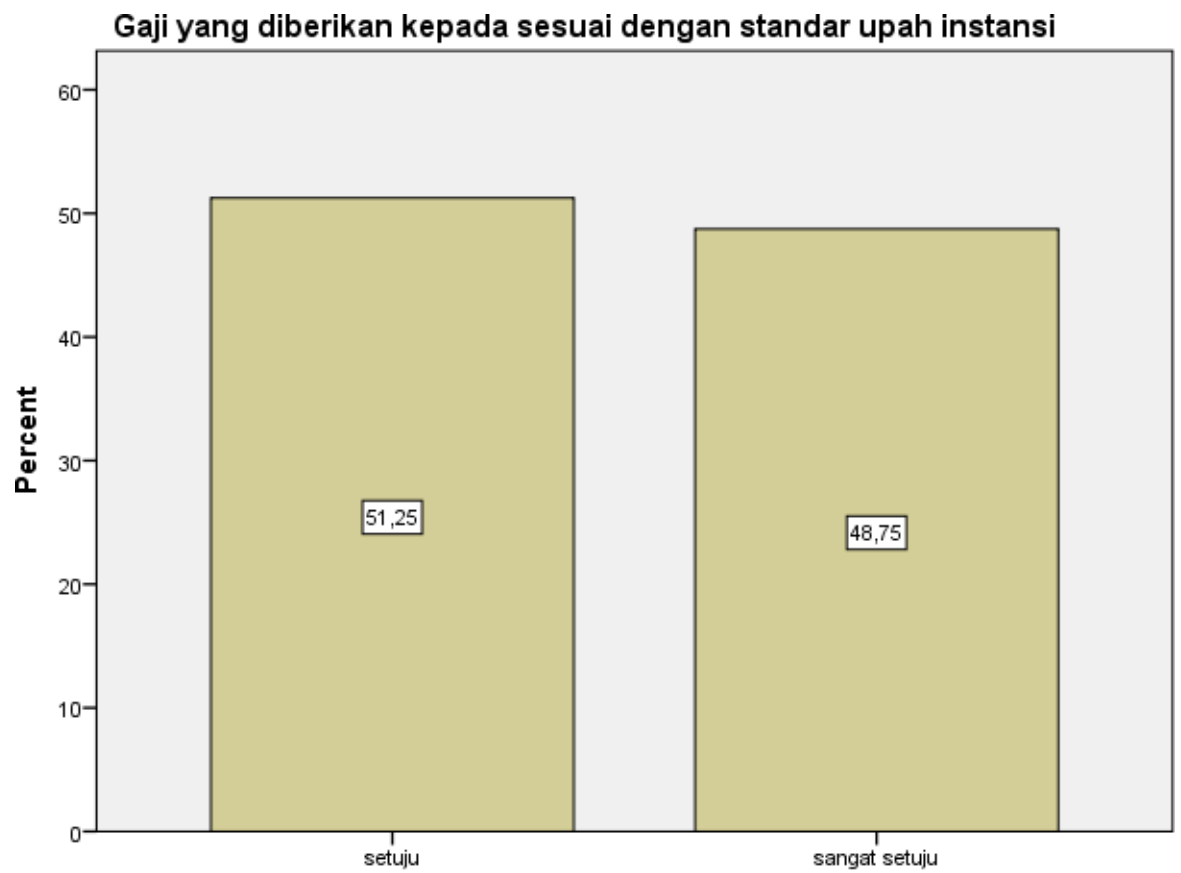
Gaji sesuai dengan tingkat keterampilan dimiliki





Gaji yang diberikan sudah adil bagi karyawan

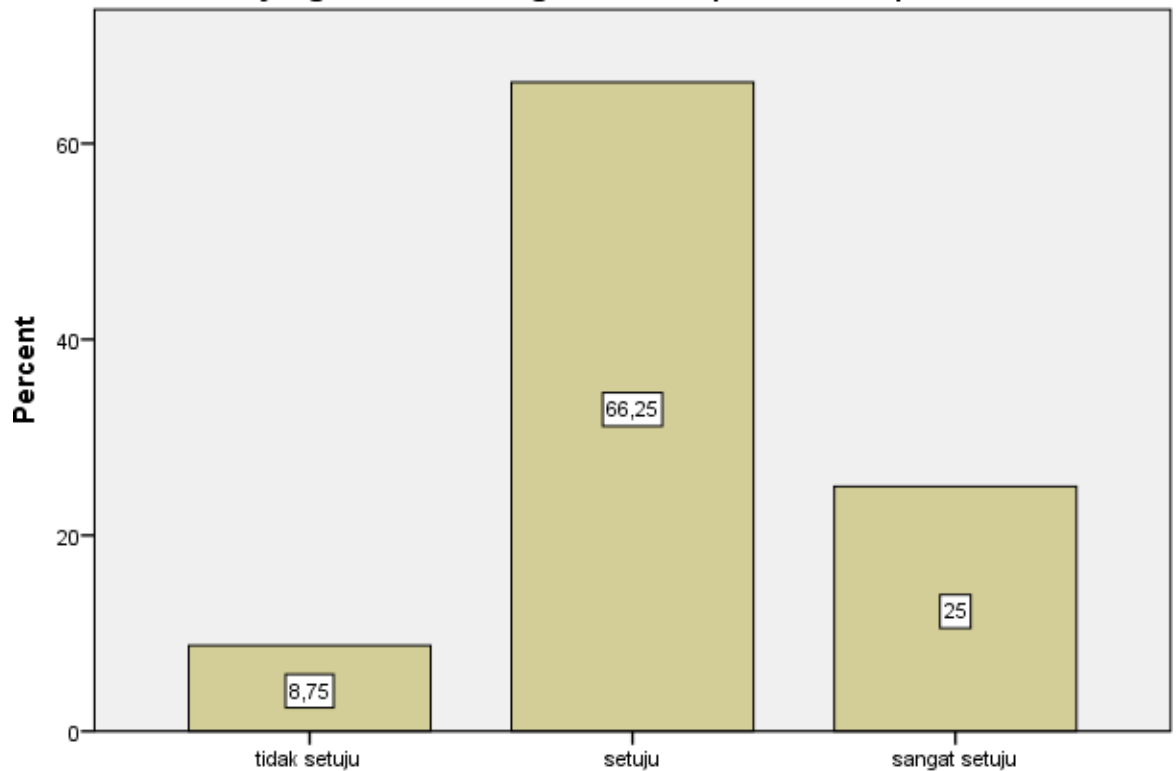




Gaji yang diberikan kepada sesuai dengan standar upah instansi

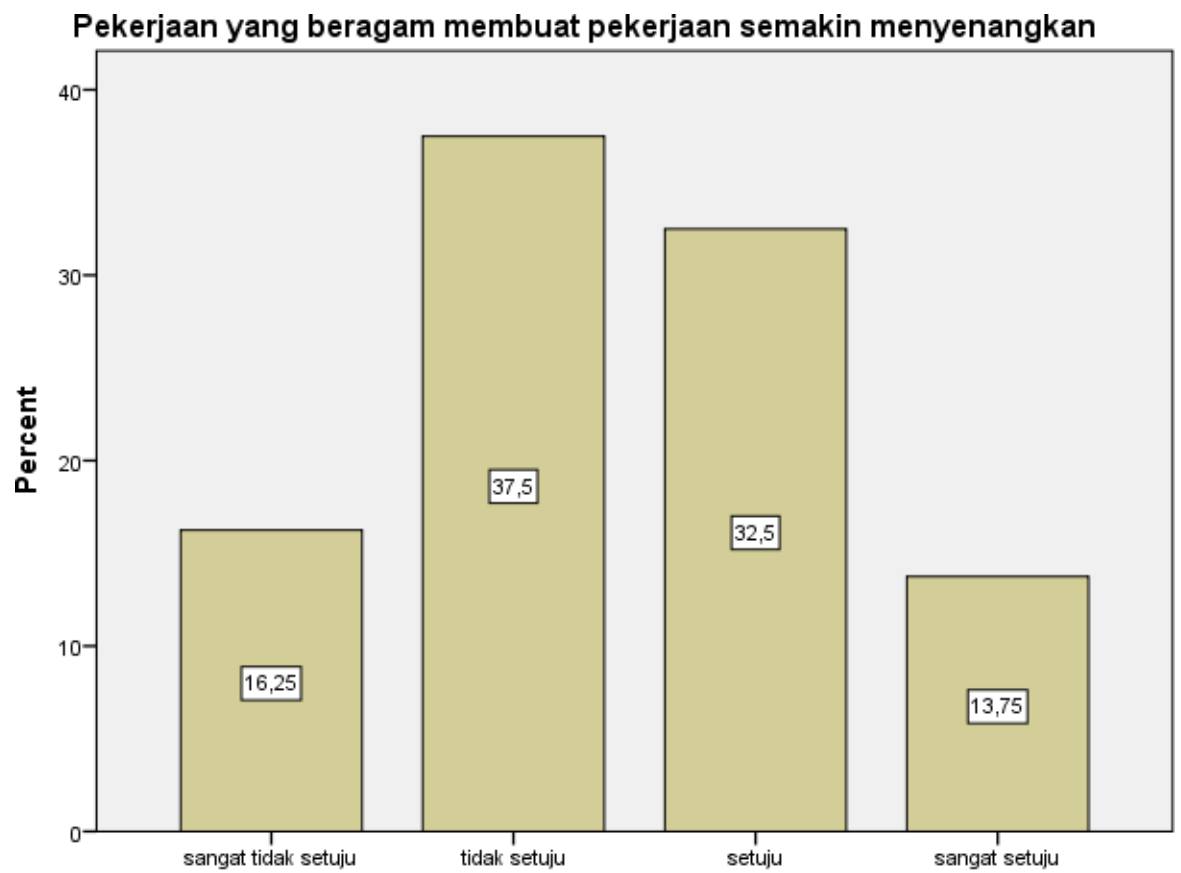


Selama bekerja di perusahaan atau instansi ini merasa sudah menerima tunjangan sesuai dengan standar pemberian upah



Selama bekerja di perusahaan atau instansi ini merasa sudah menerima tunjangan sesuai dengan standar pemberian upah

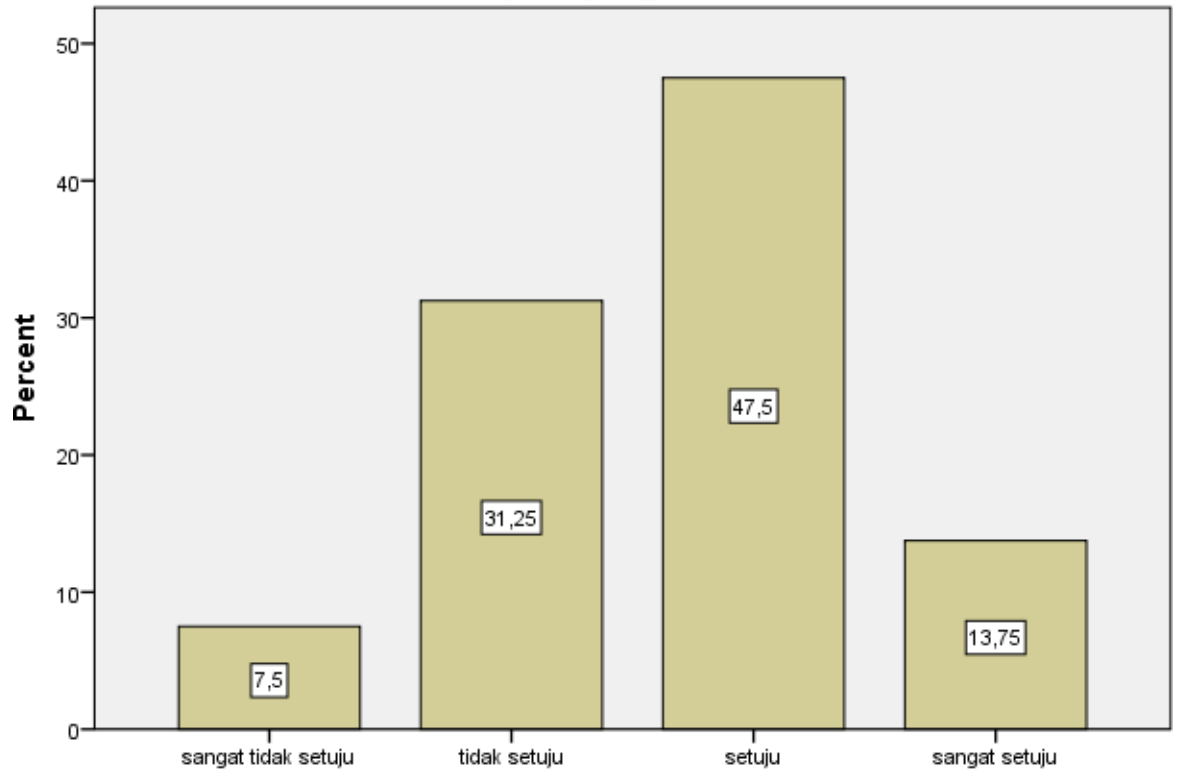




Pekerjaan yang beragam membuat pekerjaan semakin menyenangkan

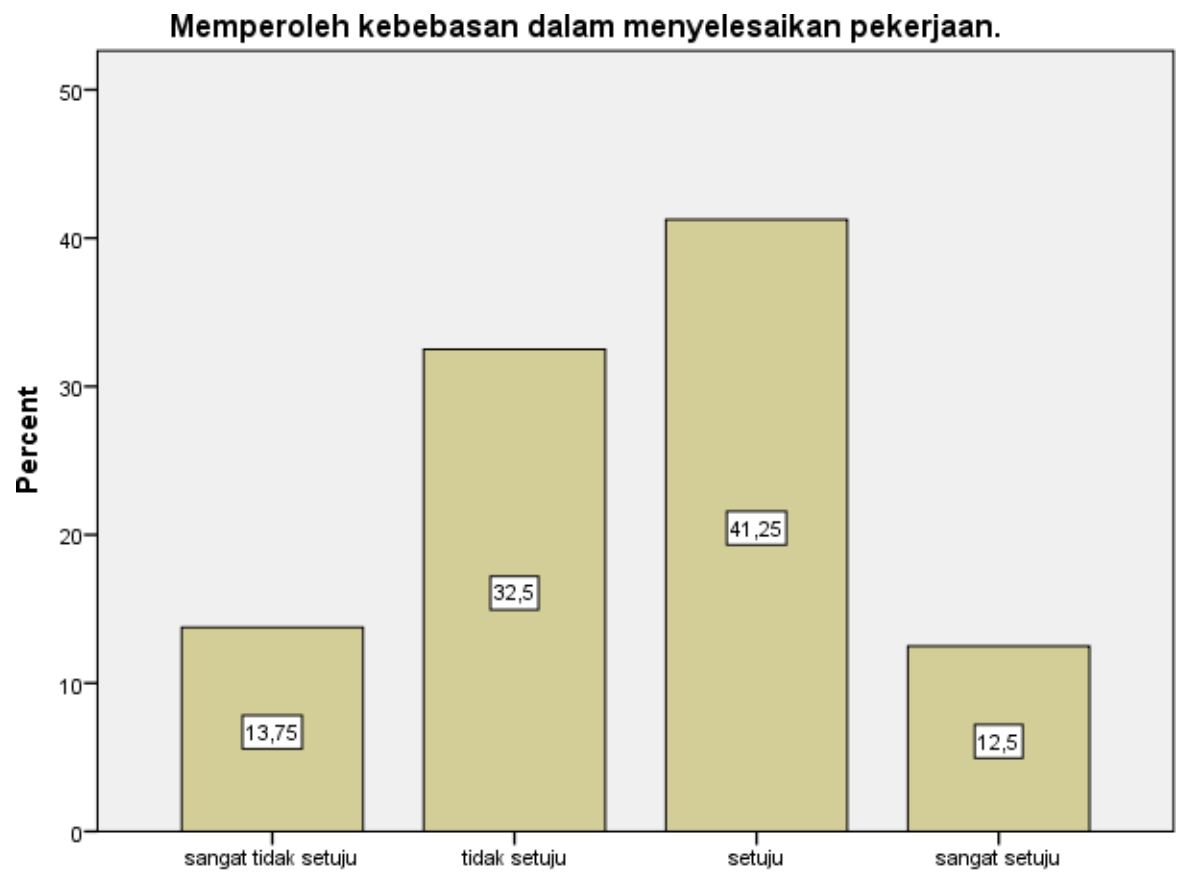


Tidak terbebani dengan pekerjaan yang diberikan karena sesuai dengan kemampuan yang dimiliki



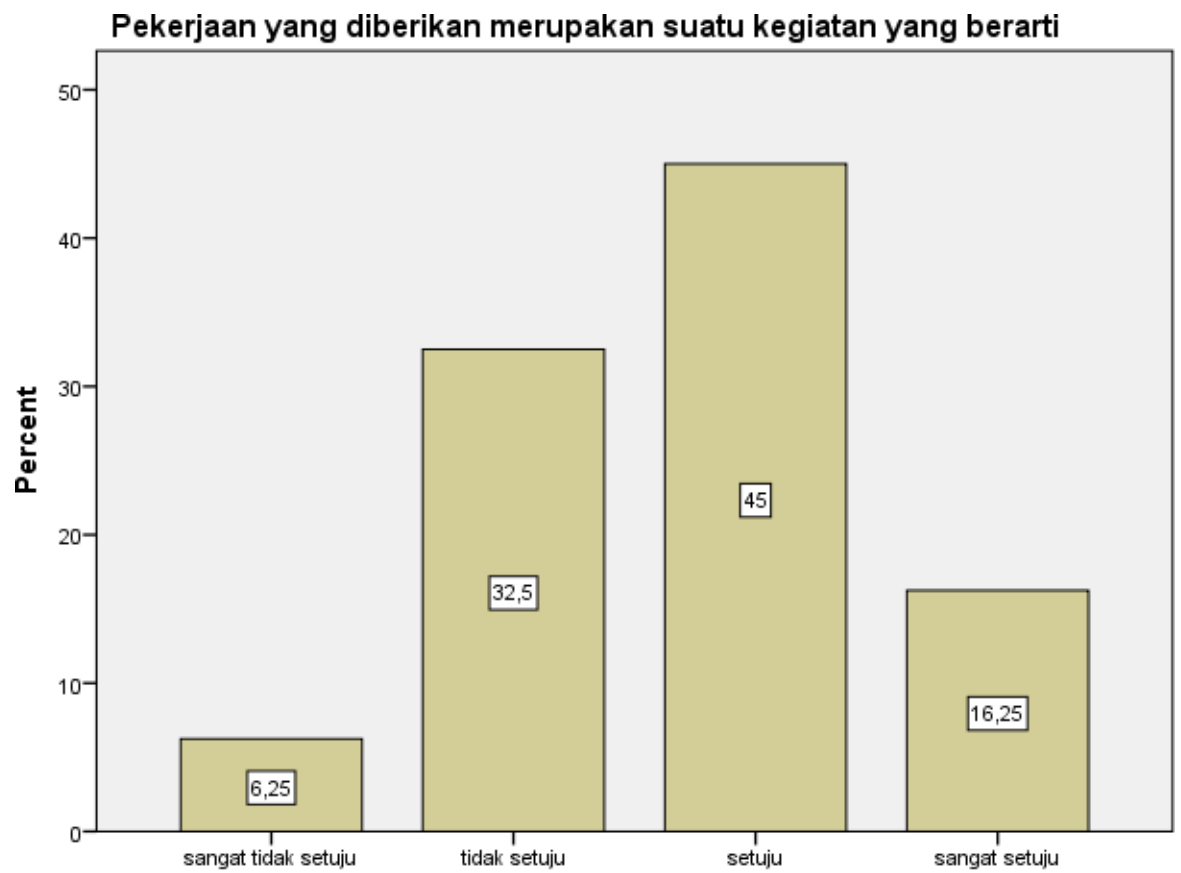
Tidak terbebani dengan pekerjaan yang diberikan karena sesuai dengan kemampuan yang dimiliki





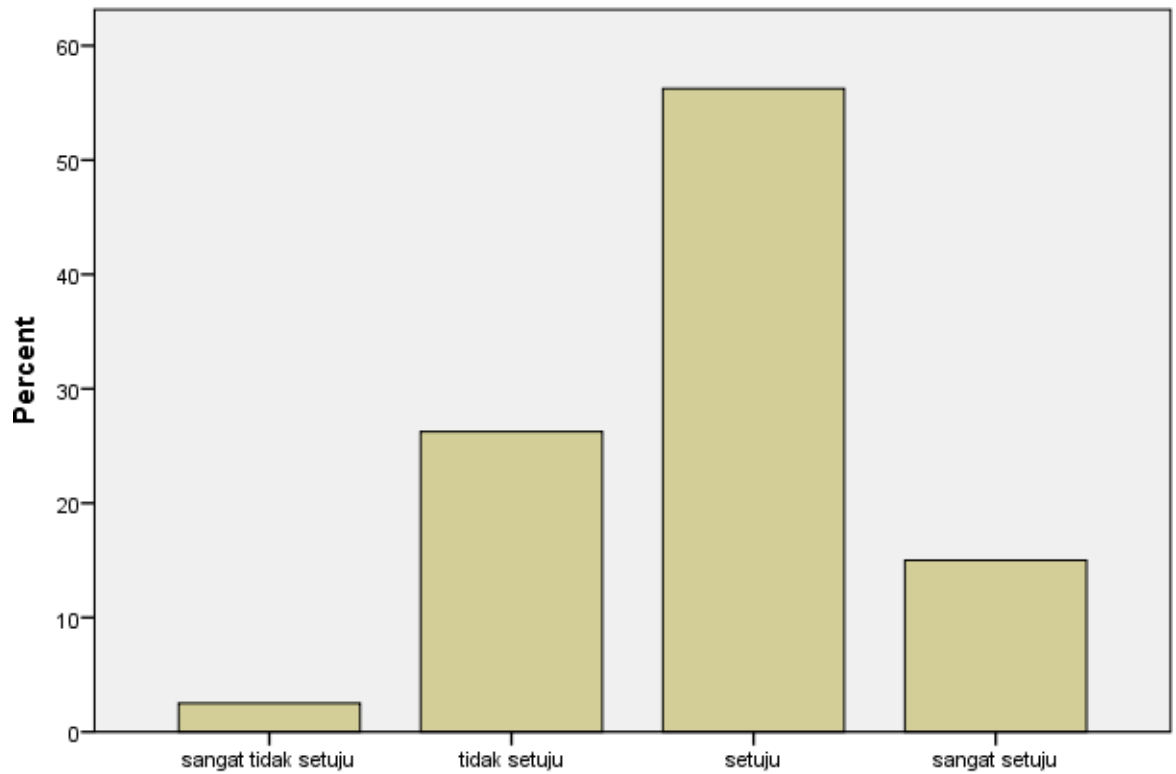
Memperoleh kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan.





Pekerjaan yang diberikan merupakan suatu kegiatan yang berarti

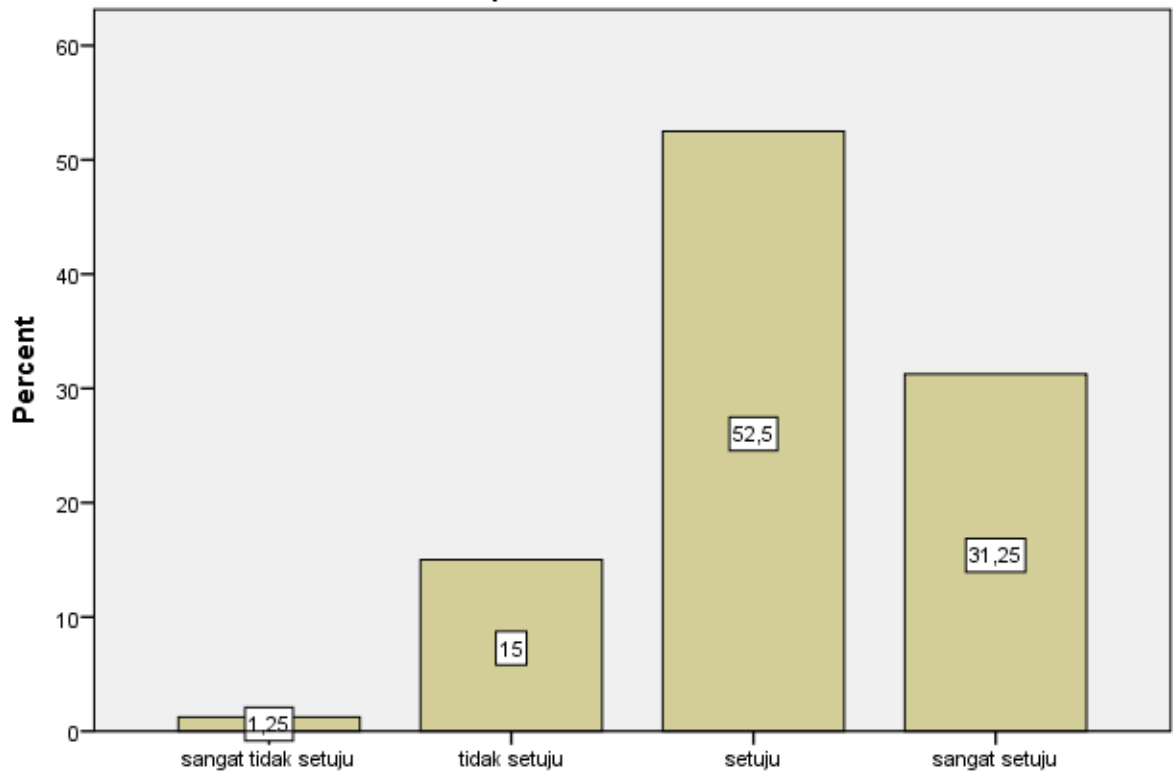
Pekerjaan yang dibebankan memberi peluang untuk mengambil keputusan sendiri



Pekerjaan yang dibebankan memberi peluang untuk mengambil keputusan sendiri



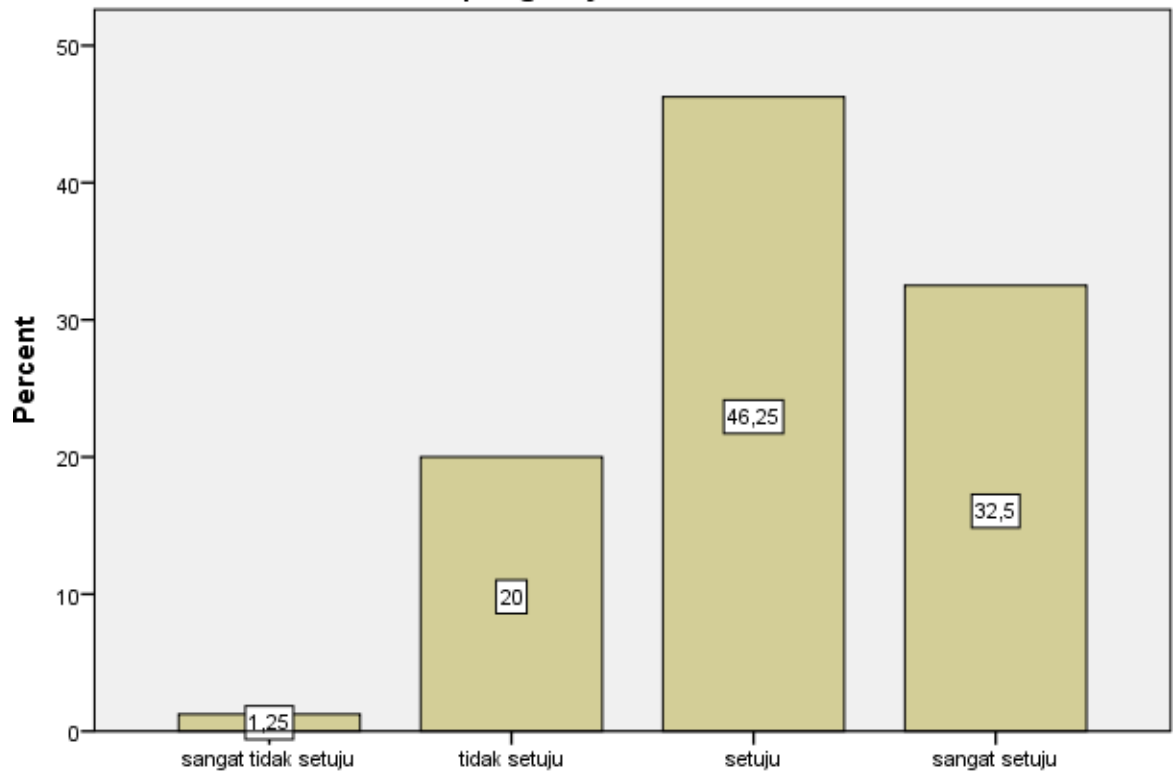
Proses kenaikan jabatan diperusahaan terbuka bagi siapa saja yang berpotensi tanpa diskriminasi.



Proses kenaikan jabatan diperusahaan terbuka bagi siapa saja yang berpotensi tanpa diskriminasi.



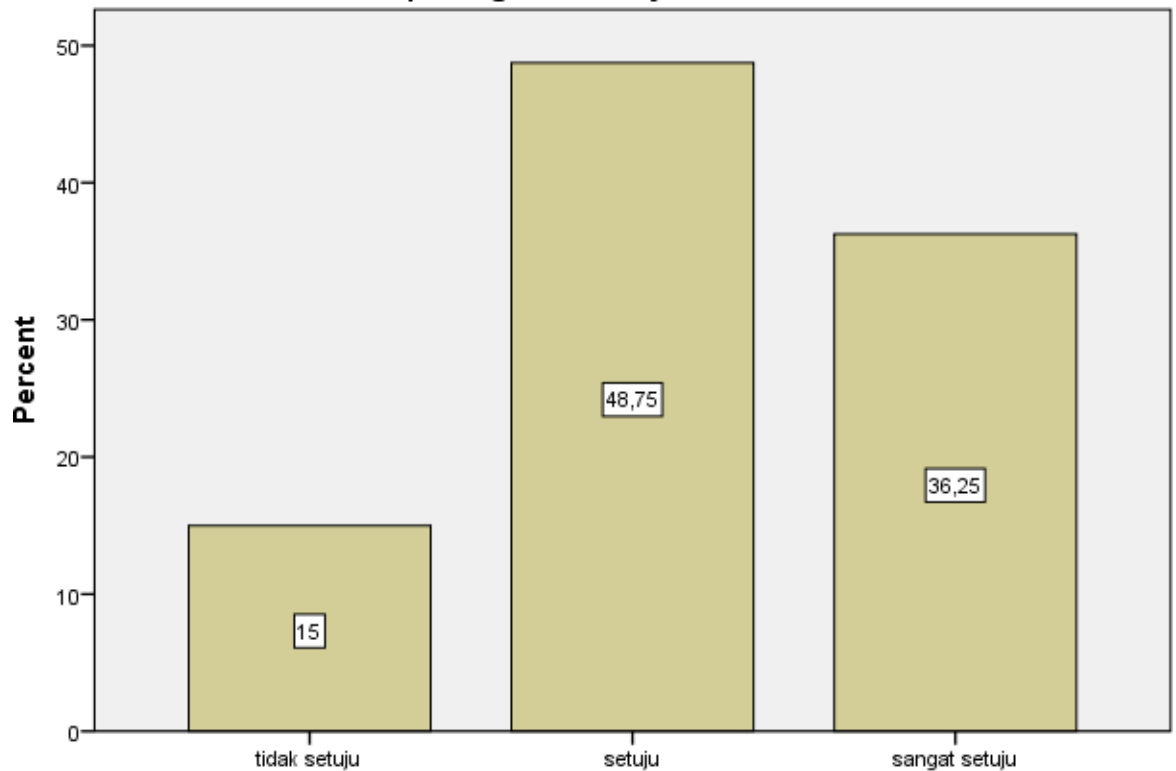
Pegawai yang kinerjanya baik akan mendapatkan promosi kenaikan pangkat/jabatan.



Pegawai yang kinerjanya baik akan mendapatkan promosi kenaikan pangkat/jabatan.



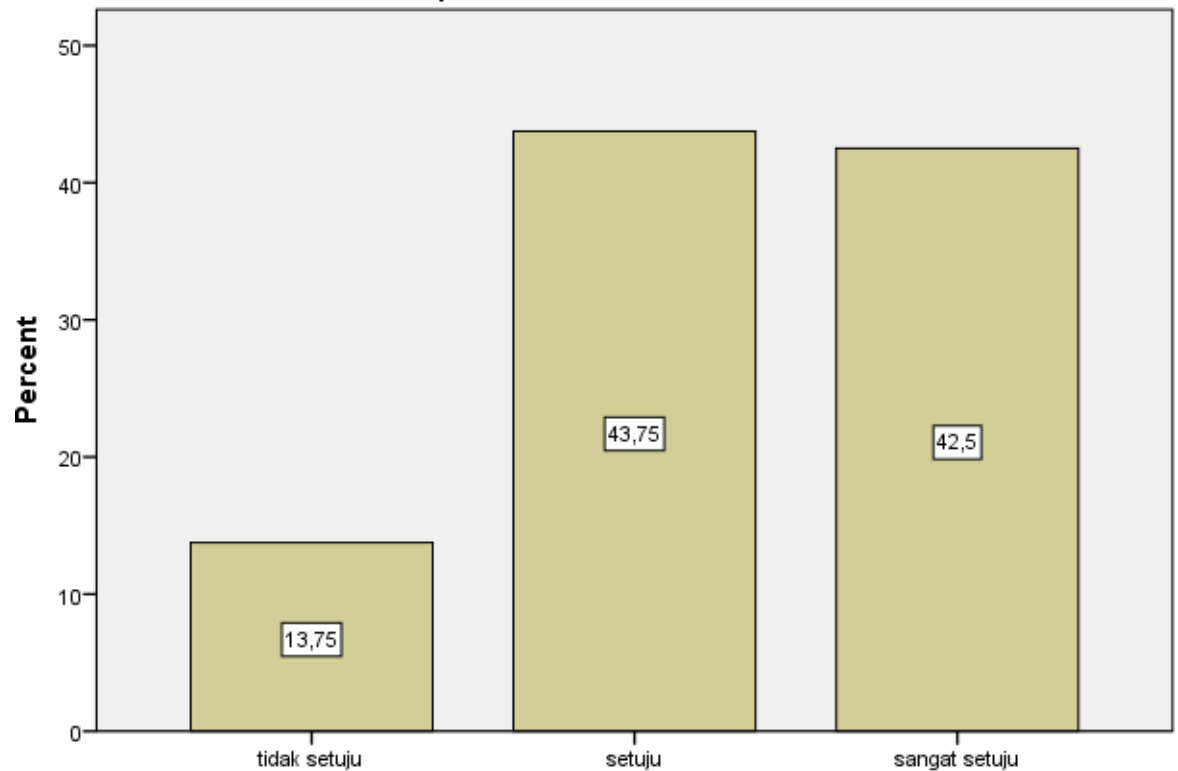
Setiap karyawan atau pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karir/jabatan



Setiap karyawan atau pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karir/jabatan



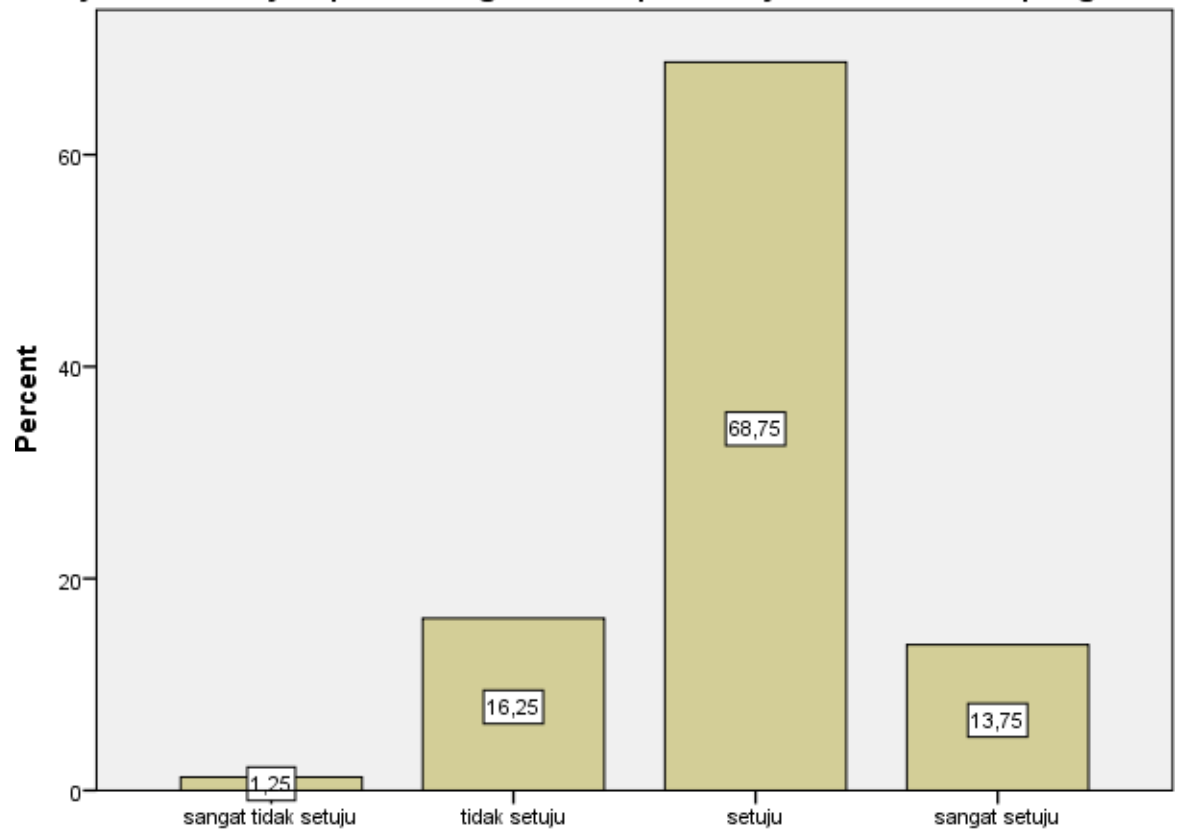
Senioritas bukan menjadi prioritas dalam kebijakan adanya promosi jabatan dalam perusahaan atau instansi ini



Senioritas bukan menjadi prioritas dalam kebijakan adanya promosi jabatan dalam perusahaan atau instansi ini

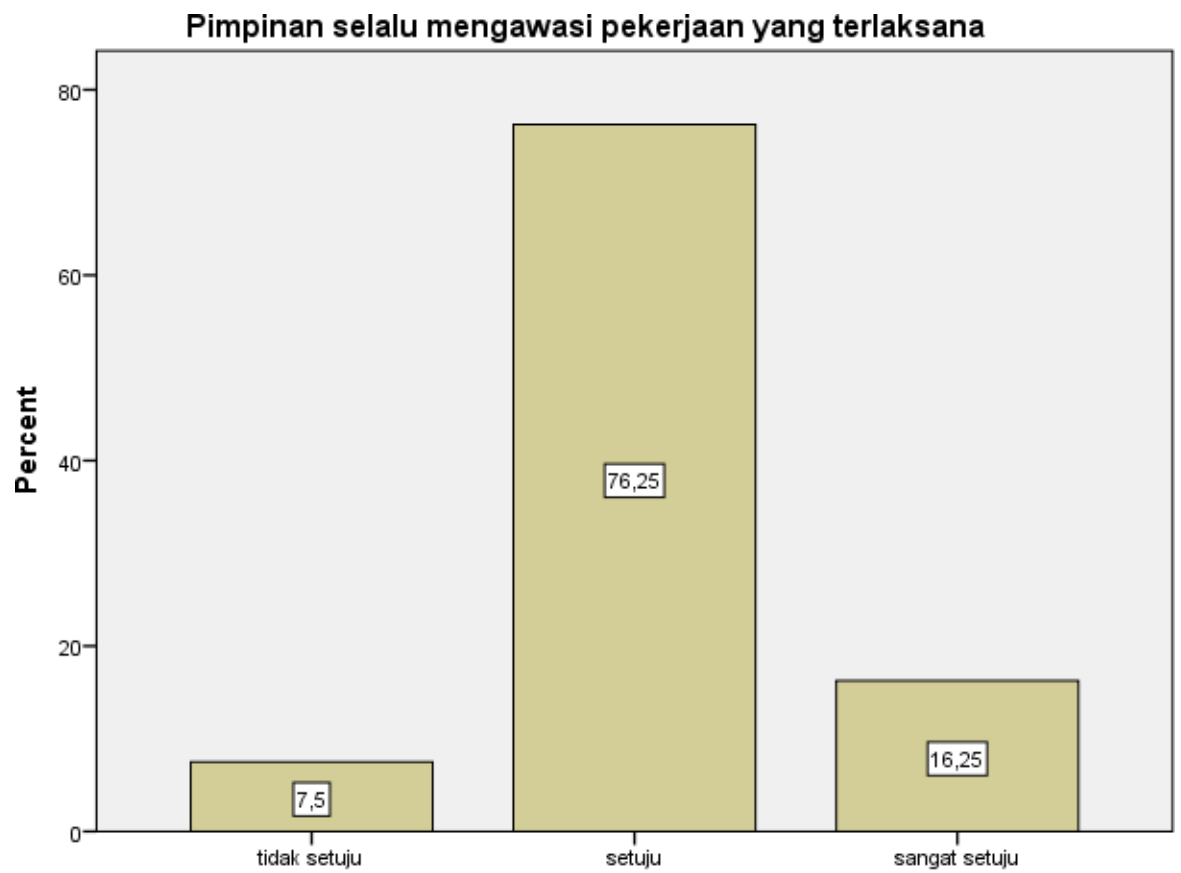


Kerja harus menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan/kenaikan pangkat



Kerja harus menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan/kenaikan pangkat

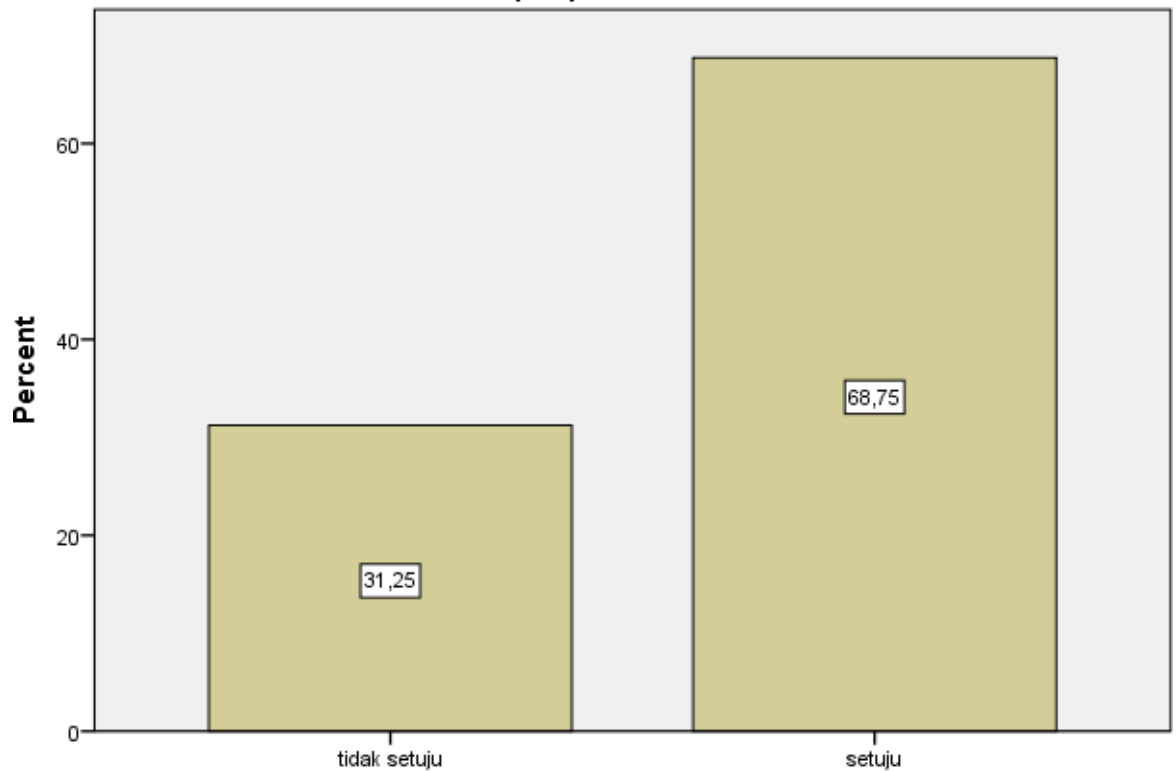




Pimpinan selalu mengawasi pekerjaan yang terlaksana



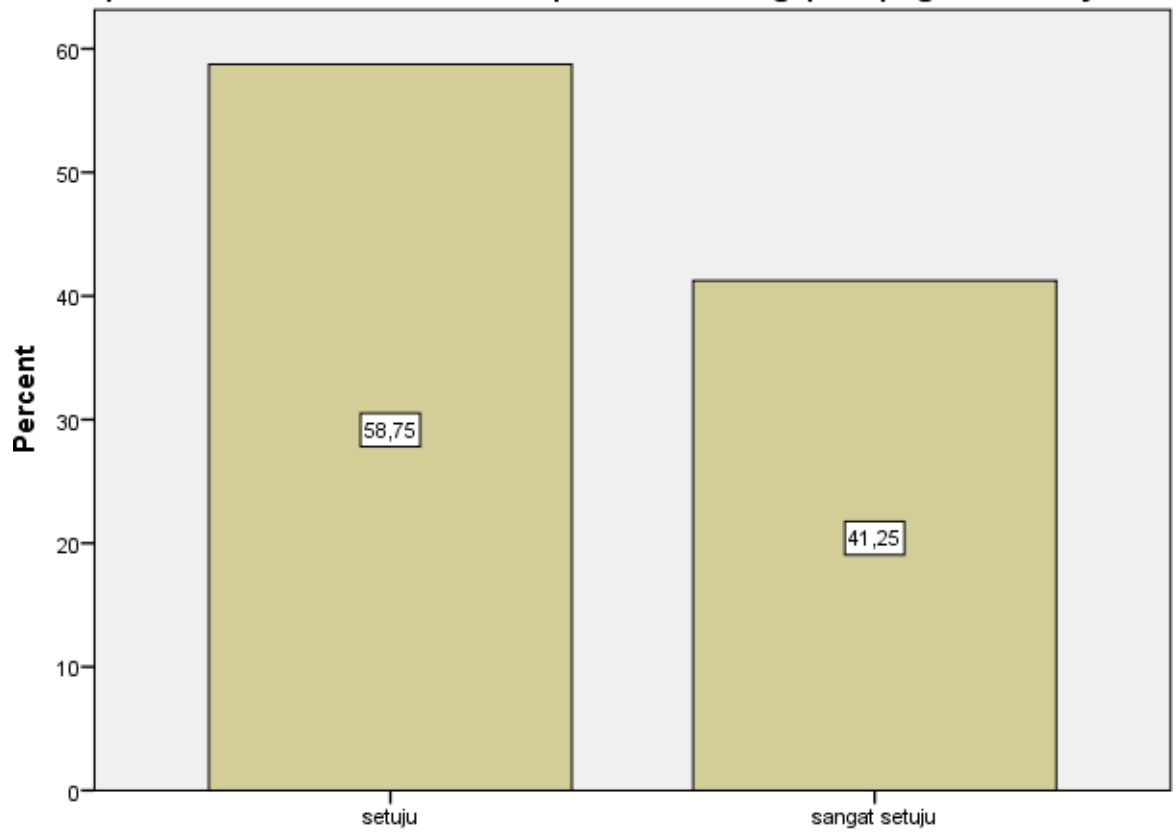
Karyawan atau pegawai akan bekerja lebih giat apabila sedang diawasi oleh pimpinan



Karyawan atau pegawai akan bekerja lebih giat apabila sedang diawasi oleh pimpinan



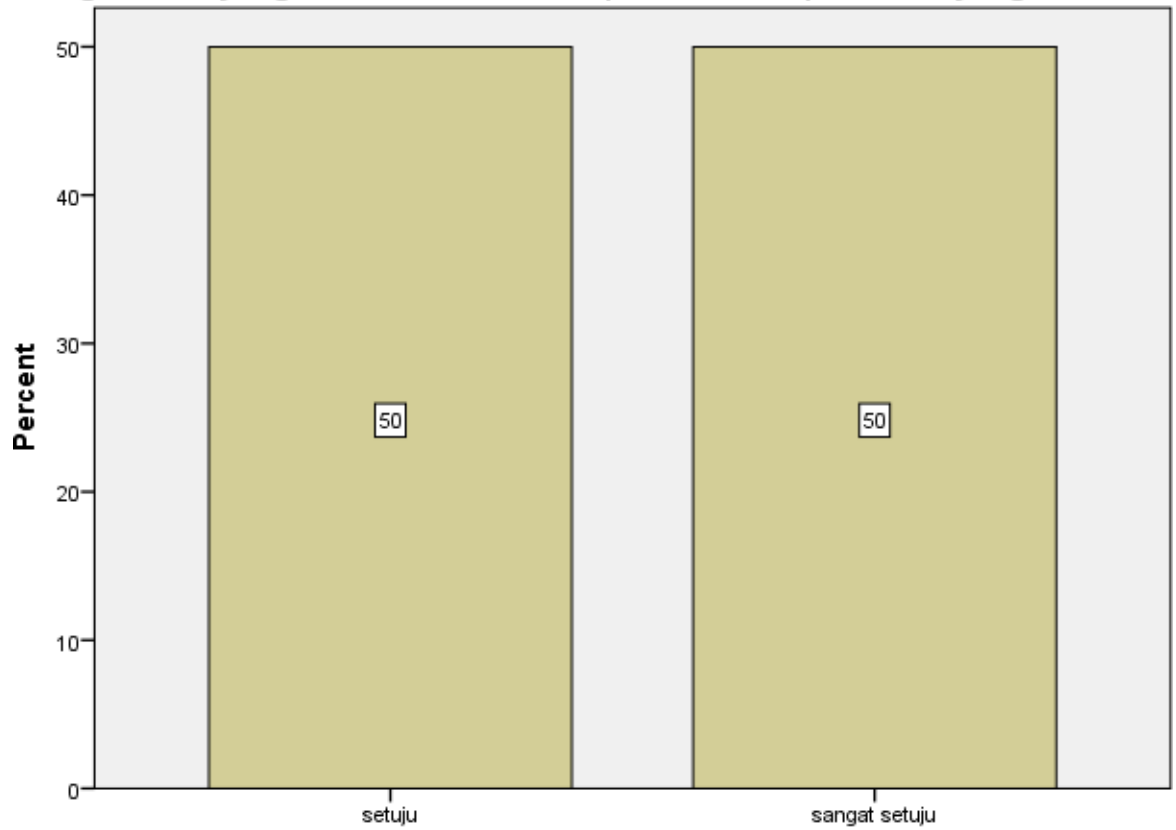
Pimpinan konsisten dalam menerapkan aturan bagi para pegawai lainnya



Pimpinan konsisten dalam menerapkan aturan bagi para pegawai lainnya



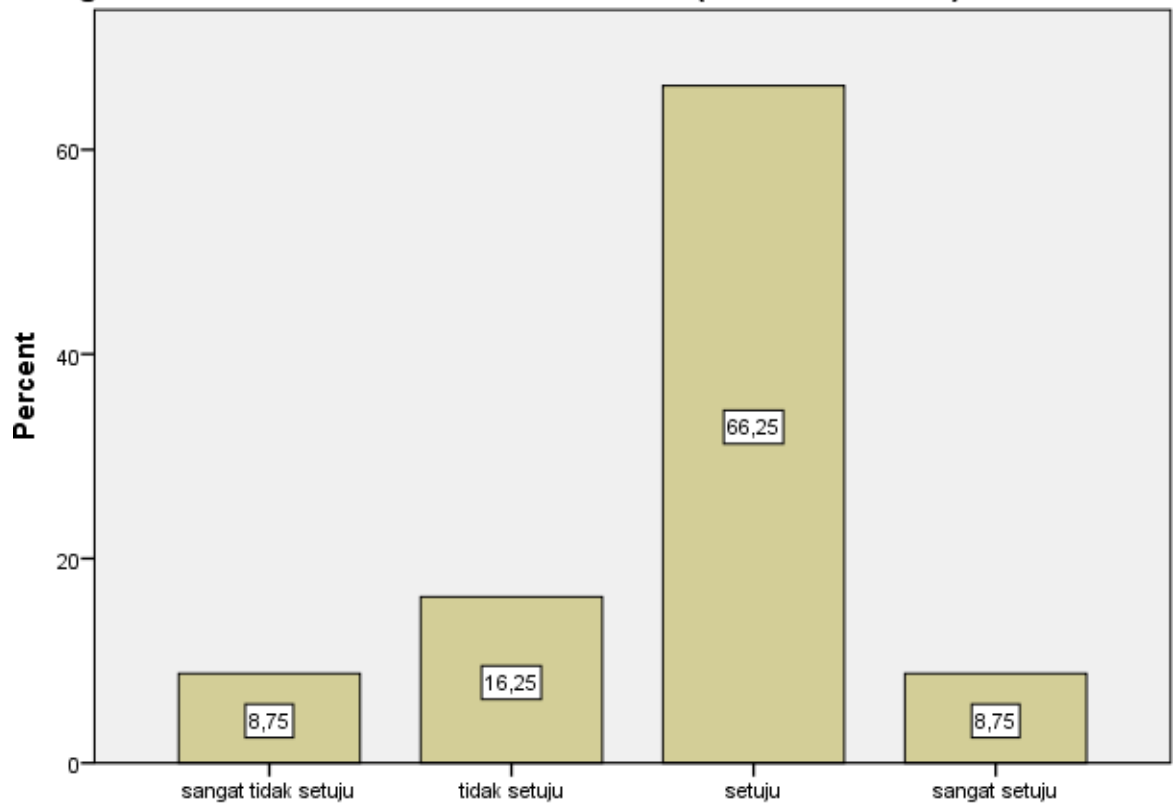
Pengawasan yang dilaksanakan sesuai pada standar peraturan yang berlaku



Pengawasan yang dilaksanakan sesuai pada standar peraturan yang berlaku



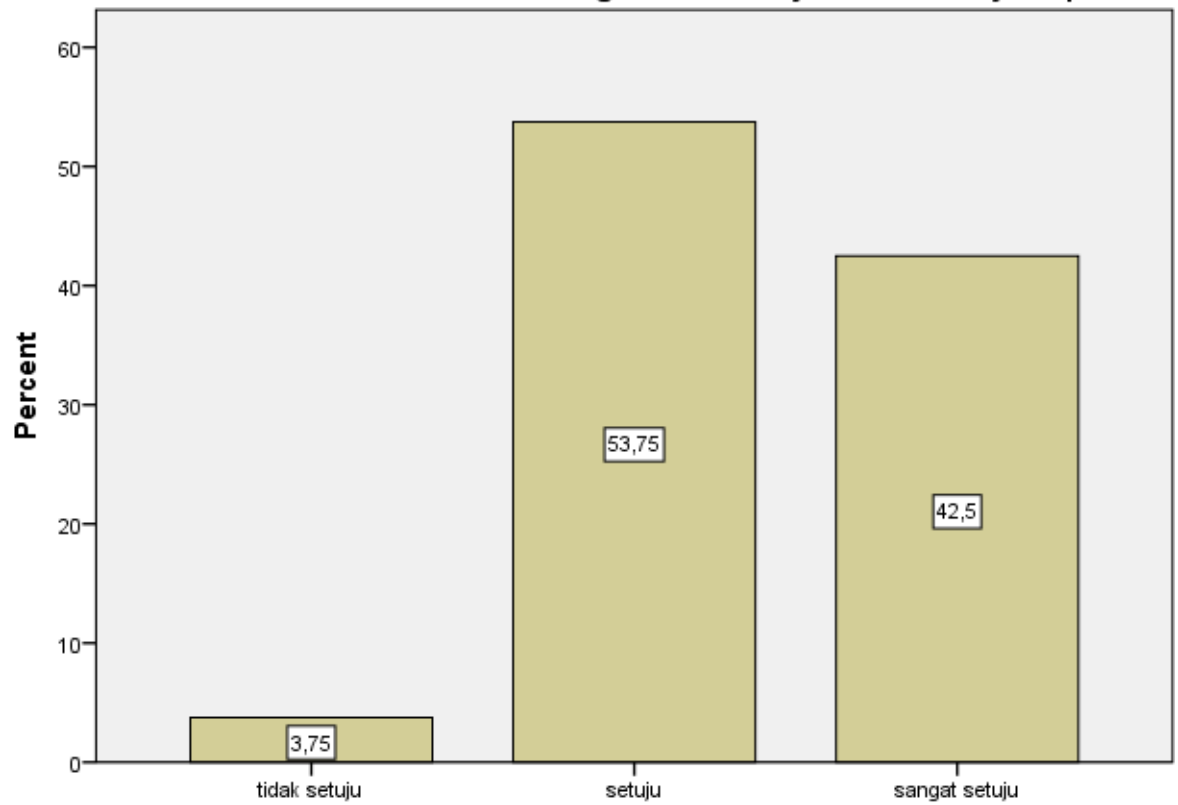
Pengawasan harus dilakukan secara fleksibel (tidak terlalu ketat) oleh atasan.



Pengawasan harus dilakukan secara fleksibel (tidak terlalu ketat) oleh atasan.



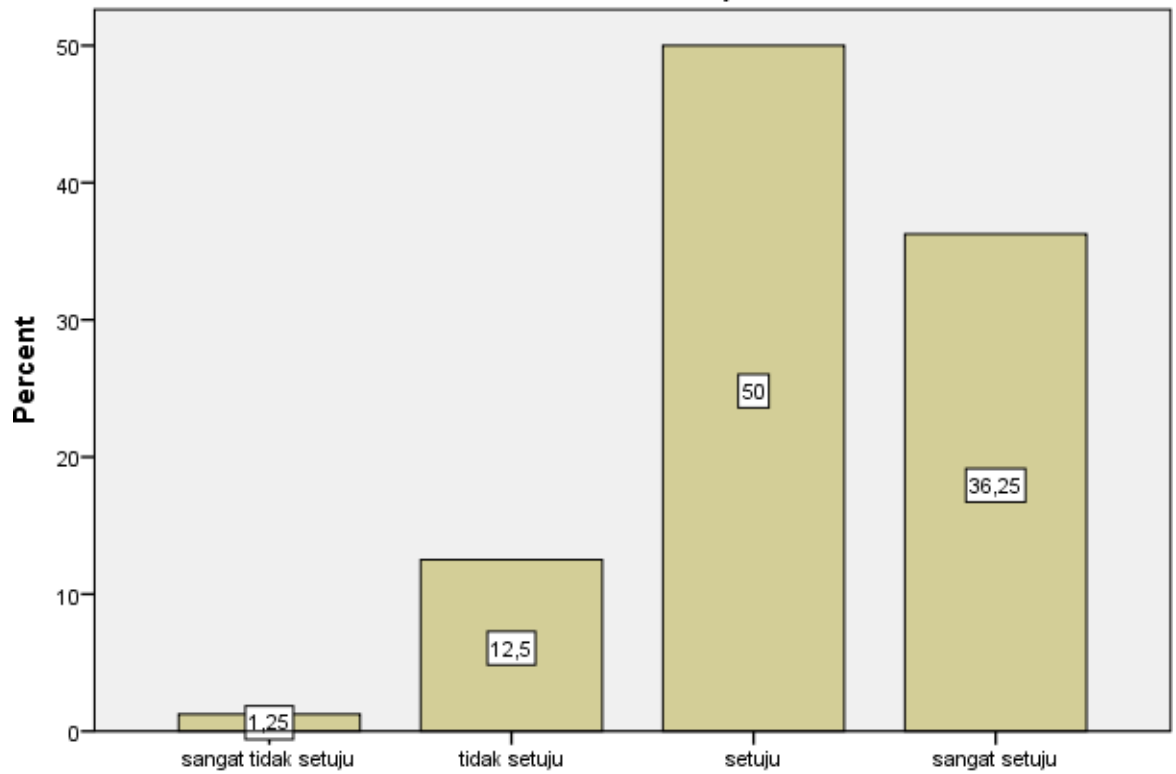
Kebutuhan sosial untuk berinteraksi dengan rekan kerja dilokasi kerja terpenuhi



Kebutuhan sosial untuk berinteraksi dengan rekan kerja dilokasi kerja terpenuhi



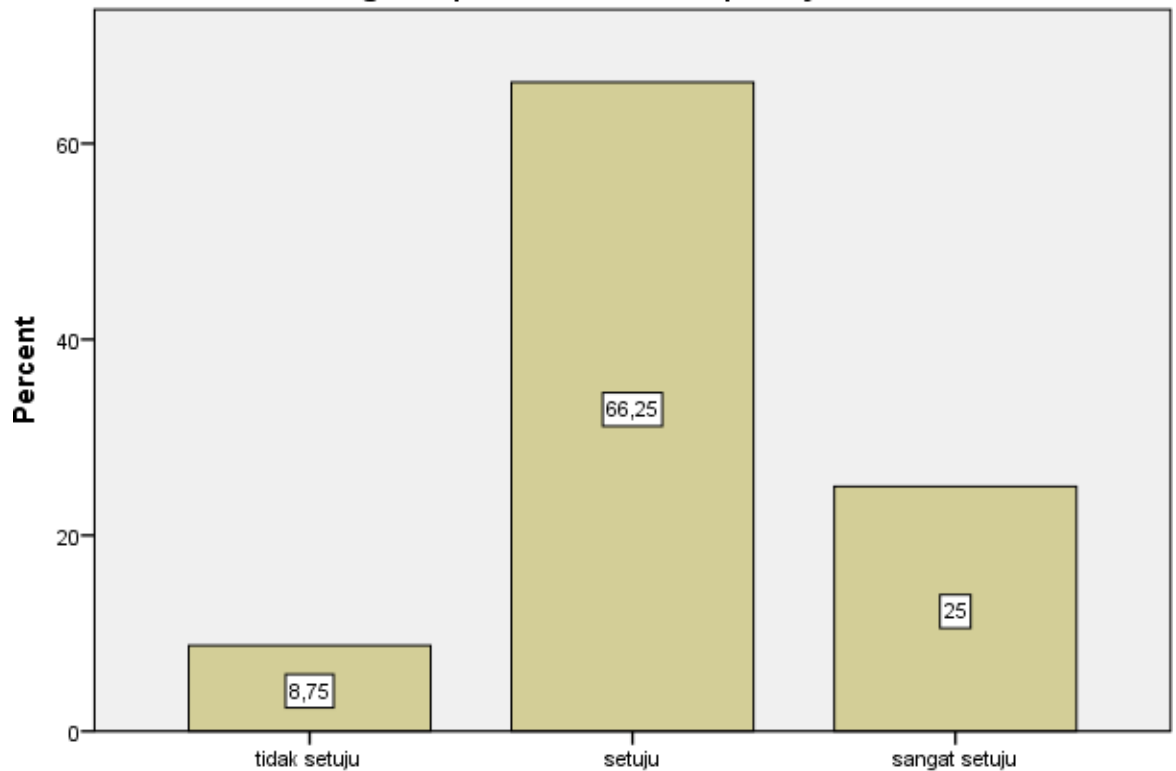
Saya memiliki rekan kerja yang kooperatif (memiliki sifap kerja sama dan bersedia membantu)



Saya memiliki rekan kerja yang kooperatif (memiliki sifap kerja sama dan bersedia membantu)



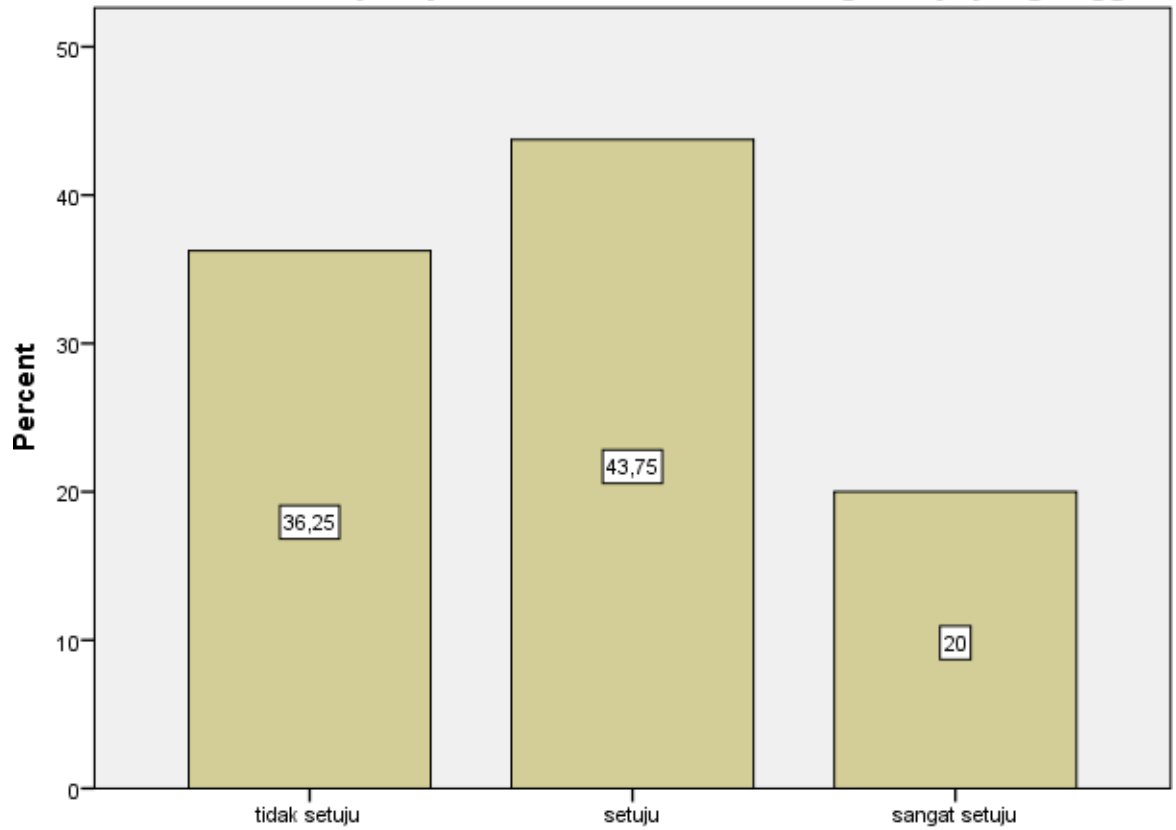
Rekan kerja selalu memberi nasehat, dukungan dan membantu apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan



Rekan kerja selalu memberi nasehat, dukungan dan membantu apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan



Puas karena rekan kerja saya memiliki motivasi / semangat kerja yang tinggi



Puas karena rekan kerja saya memiliki motivasi / semangat kerja yang tinggi





Rekan kerja bertanggungjawab terhadap pekerjaannya

